

ASSEMBLÉE NATIONALE

29 avril 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3675)**

Commission	
Gouvernement	

Tombé

AMENDEMENT**N ° 2329**

présenté par

Mme Attard, Mme Sas, Mme Abeille, Mme Allain, Mme Auroi, Mme Bonneton, M. Coronado,
M. Asensi, Mme Duflot, M. Mamère, M. Roumégas, M. Noguès, M. Amirshahi et Mme Romagnan

ARTICLE 2

Rédiger ainsi cet article :

Le titre II du livre premier de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigé :

« Titre II

« Temps contraints

« Chapitre I^{er}

« Notion de temps de travail

« *Art. L. 3121-1.* – Le temps de travail est le temps pendant lequel le salarié exécute son travail, ou celui pendant lequel il obéit aux directives de l'employeur ou celui pendant lequel il est tenu de rester à sa disposition.

« *Art. L. 3121-2.* – Le temps de travail comprend le temps des trajets nécessaires à l'activité professionnelle, à l'exception des trajets entre le lieu habituel du travail et le domicile.

« *Art. L. 3121-3.* – Le temps de travail comprend les temps consacrés dans l'entreprise à des activités nécessaires au commencement ou à l'achèvement du travail, notamment les temps d'habillage ou de douche.

« Chapitre II

« Temps de travail maximal

« Art. L. 3122-1. – Les durées maximales de temps de travail sont :

« 1° De huit heures par jour ;

« 2° De quarante-quatre heures par semaine ;

« 3° De six jours par semaine.

« Art. L. 3122-2. – En contrepartie d'une réduction du nombre de jours de travail, les durées horaires quotidiennes et hebdomadaires maximales prévues par l'article L. 3122-1 peuvent être allongées par convention de branche ou d'entreprise, dans les conditions suivantes :

« 1° Lorsque le salarié travaille au maximum cinq jours par semaine en moyenne sur quatre semaines, les durées maximales peuvent être portées à neuf heures par jour et quarante-cinq heures par semaine ;

« 2° Lorsque le salarié travaille au maximum quatre jours par semaine en moyenne sur quatre semaines, les durées maximales peuvent être portées à dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine ;

« 3° Lorsque le salarié travaille au maximum trois jours par semaine, la durée maximale peut être portée à douze heures par jour.

« Art. L. 3122-3. – Pour faire face à une situation exceptionnelle entraînant des obligations urgentes, la durée maximale de la journée de travail peut être portée à douze heures pendant cinq jours consécutifs, et la durée maximale hebdomadaire être portée à soixante heures pendant deux semaines consécutives, après autorisation de l'inspecteur du travail.

« Le temps travaillé au-delà des durées prévues par les articles L. 3122-1 et L. 3122-2 est rémunéré au double de la rémunération horaire habituelle perçue par le salarié.

« Art. L. 3122-4. – Toute heure travaillée au-delà des durées maximales prévues aux articles L. 3122-1 à L. 3122-3 est une heure excédentaire.

« Art. L. 3122-5. – Le fait, pour l'employeur, de demander ou d'obtenir l'exécution d'heures excédentaires est une cause de rupture du contrat de travail au tort de l'employeur, invocable par le salarié dans les trois mois de la demande de l'employeur ou de l'exécution de ces heures.

« Art. L. 3122-6. – Le salarié ayant effectué des heures excédentaires a droit à une indemnisation du préjudice qu'il a subi.

« Pour chaque heure excédentaire accomplie, cette indemnisation ne peut être inférieure au triple de la rémunération horaire habituelle perçue par le salarié.

« Art. L. 3122-7. – Le fait, pour un employeur, de demander ou d'obtenir l'exécution d'heures excédentaires est puni d'une amende de 7 500 euros par salarié concerné.

« Chapitre III

« Durée normale du travail et heures supplémentaires

« Section 1

« Définition de la durée normale du travail

« *Art. L. 3123-1.* – La durée normale du travail est de trente-cinq heures par semaine.

« Cette durée peut être déterminée sur une période supérieure à la semaine, sous réserve d'être réduite, dans les conditions prévues par la présente section.

« Toute heure travaillée au-delà de la durée normale du travail est une heure supplémentaire.

« *Art. L. 3123-2.* – I. – La durée normale du travail peut être fixée à trente-quatre heures par semaine en moyenne, sur une période de quatre semaines, dans le cadre d'une convention collective ou par décision unilatérale de l'employeur.

« II. – La durée normale du travail peut être fixée en moyenne, sur une période d'au moins quatre semaines et d'au plus un an, dans le cadre d'une convention collective étendue ou convention d'entreprise.

« Si la période de calcul est inférieure ou égale à trois mois, la durée normale du travail ne peut être supérieure à trente-trois heures en moyenne par semaine travaillée.

« Si la période de calcul est supérieure à trois mois, la durée normale du travail ne peut être supérieure à trente-deux heures en moyenne par semaine travaillée.

« *Art. L. 3123-3.* – La convention collective ou la décision unilatérale permettant la fixation de la durée normale du travail sur une période supérieure à une semaine détermine le nombre maximal d'heures de travail accomplies au cours d'une même semaine au-delà duquel le temps de travail est comptabilisé en heures supplémentaires, dont la rémunération est versée en même temps que le salaire du mois considéré.

« Ces heures n'entrent pas dans la détermination de la durée normale du travail de la période de calcul.

« *Art. L. 3123-4.* – Lorsque la durée normale du travail a été fixée sur une durée supérieure à un mois, la rémunération mensuelle peut être fixée en référence à la durée moyenne, afin d'égaliser la rémunération versée chaque mois au salarié.

« Section 2

« Majorations de la rémunération du travail au titre des heures supplémentaires

« *Art. L. 3123-5.* – I. – Les six premières heures supplémentaires réalisées par semaine donnent lieu à une majoration de rémunération de 25 %.

« Les heures supplémentaires suivantes donnent lieu à une majoration de rémunération de 50 %.

« II. – Lorsque la durée normale du travail est fixée sur une durée supérieure à une semaine, les heures qui ne dépassent pas une moyenne de six heures supplémentaires par semaine travaillée donnent lieu à une majoration de rémunération de 25 %. Les heures supplémentaires suivantes donnent lieu à une majoration de rémunération de 50 %.

« III. – Les majorations de rémunération prévues par le présent article sont doublées pour les heures supplémentaires effectuées au-delà d'un contingent annuel de 220 heures.

« Ce contingent annuel d'heures supplémentaires peut être réduit ou augmenté par une convention collective étendue ou d'entreprise.

« *Art. L. 3123-6.* – Une convention collective étendue ou une convention d'entreprise peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations par un temps libre compensateur équivalent.

« Le temps libre compensateur est donné par journées entières de congé, dans les six mois qui suivent l'exécution des heures supplémentaires.

« Les journées concernées sont déterminées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, au moins un mois avant la prise de ce temps libre compensateur.

« À défaut d'accord ou en cas de dépassement du délai de six mois prévu par le deuxième alinéa, la rémunération afférente aux heures supplémentaires est immédiatement exigible par le salarié.

« *Art. L. 3123-7.* – Le bulletin de paie comporte le décompte des heures supplémentaires effectuées et des durées de temps libre compensateur dues par l'employeur.

« Section 3

« Conventions de forfait

« *Art. L. 3123-8.* – La durée du travail d'un salarié peut être fixée au-delà de la durée normale du travail par une convention de forfait conclue par écrit entre l'employeur et le salarié.

« La convention fixe une durée de travail en heures par semaine ou par mois.

« La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait est au moins égale à la rémunération minimale due pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

« Chapitre IV

« Répartition du temps de travail

« *Art. L. 3124-1.* – La répartition du temps de travail sur la journée, la semaine, le mois et, le cas échéant, l'année est communiquée au salarié lors de la signature de son contrat de travail.

« À l'issue de sa période d'essai, cette répartition ne peut être modifiée qu'avec le consentement exprès et préalable du salarié.

« *Art. L. 3124-2.* – Lorsque les horaires de travail d'une journée sont modifiés de deux heures au plus par rapport aux horaires précédemment communiqués, la modification est communiquée au salarié au moins deux jours ouvrables à l'avance.

« Lorsque les horaires de travail d'une journée sont modifiés de plus de deux heures par rapport aux horaires précédemment communiqués, la modification est communiquée au salarié au moins une semaine à l'avance.

« Lorsque la modification des horaires conduit à faire travailler le salarié un autre jour que ceux auxquels il travaille habituellement, la modification est communiquée au moins un mois à l'avance.

« *Art. L. 3124-3.* – Lorsque la modification des horaires de travail est justifiée par l'organisation de l'entreprise et qu'elle a été communiquée dans les délais requis par l'article L. 3124-2, le refus du salarié de travailler aux horaires modifiés est une cause réelle et sérieuse de licenciement, sauf si le salarié prouve son impossibilité de respecter ses horaires pour des motifs impérieux liés à sa vie personnelle, à sa formation ou à un autre emploi.

« *Art. L. 3124-4.* – Si au cours d'un mois civil, les horaires de travail d'un salarié sont modifiés à plus de trois reprises, son temps libre de ce mois est requalifié comme temps d'astreinte et donne lieu à la contrepartie prévue à l'article L. 3125-2.

« *Art. L. 3124-5.* – Seules peuvent être récupérées, dans des conditions fixées par décret, les heures non travaillées par la suite d'interruption collective du travail résultant :

« 1° De causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;

« 2° D'inventaire ;

« 3° Du chômage d'un ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de temps libre hebdomadaire ou un jour précédant les congés annuels.

« Chapitre V

« Temps d'astreinte

« *Art. L. 3125-1.* – Le temps d'astreinte est le temps pendant lequel le salarié doit rester joignable et disponible pour rejoindre son poste de travail, mais demeure libre de vaquer à des occupations personnelles à son domicile ou en tout autre lieu de son choix situé dans la même zone géographique.

« Sauf situation d'urgence résultant d'une menace pour la santé ou la sécurité des personnes, un préavis minimal d'une heure doit être respecté :

« 1° entre l'appel de l'employeur et le départ du salarié vers son lieu de travail ;

« 2° entre l'appel de l'employeur et le début du travail, lorsque le travail demandé s'effectue au lieu où se trouve le salarié.

« Lorsque ce préavis minimal n'est pas respecté par l'employeur, le temps de l'astreinte précédant le travail est requalifié et rémunéré en temps de travail.

« *Art. L. 3125-2.* – Le temps d'astreinte donne lieu à une contrepartie pour le salarié, par versement d'une rémunération qui ne peut être inférieure au tiers de la rémunération due pour un temps de travail égal ou par octroi d'un temps libre compensateur équivalent dans les conditions prévues par l'article L. 3123-6.

« Cette rémunération ne s'impute pas sur le salaire minimum légal ou conventionnel auquel a droit le salarié.

« *Art. L. 3125-3.* – Le temps d'astreinte ne peut pas être déduit des durées minimales de temps libre.

« *Art. L. 3125-4.* – La durée du temps d'astreinte ne peut pas être supérieure à 20 % de la durée normale du travail du salarié.

« Le temps d'astreinte effectué au-delà de ce seuil est requalifié et rémunéré en temps de travail.

« *Art. L. 3125-5.* – Les règles relatives à la répartition du temps de travail, prévues au chapitre IV du présent titre, sont applicables à la répartition du temps d'astreinte. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cette amendement est tiré des propositions du Groupe de recherche pour un autre Code du travail (GR-PACT). Il favorise l'emploi plutôt que d'allonger le temps de travail. Dans cette direction, des incitations à la réduction du temps de travail ont été prévues. La durée légale est réduite en contrepartie des flexibilités consenties par les salariés et le principe de la journée de huit heures est réintroduit. En outre, la rémunération convenable et dans un délai raisonnable des salariés qui accomplissent des heures supplémentaires est, à nouveau, garantie.

Certaines souplesses d'organisation ont été créées afin de faciliter la mise en place d'équipes successives sur un même poste. Ainsi, un certain accroissement des durées maximales quotidienne et hebdomadaire a été rendu possible, en échange d'une réduction du nombre de jours travaillés. Ce qui pourra permettre une meilleure utilisation des moyens de production, tout en favorisant l'emploi.

La possibilité d'organiser le temps de travail différemment selon les jours de la semaine, les semaines du mois, et même selon les périodes de l'année, peut présenter de grandes utilités notamment dans les entreprises soumises à de fortes variations d'activité. Ces possibilités d'adaptation sont aujourd'hui très importantes. Elles ont été dans l'ensemble conservées dans le présent amendement.

En la matière, la principale innovation du présent projet est d'exiger des contreparties à l'effort d'adaptation requis du salarié. Une rémunération minimale de l'astreinte a été prévue.

L'augmentation du nombre d'heures maximal quotidien ou hebdomadaire a été conditionnée par une réduction du nombre de jours travaillés sur le mois. Le passage au forfait-jour a été associé à une réduction du nombre de jours travaillés sur l'année. Et l'annualisation du temps de travail a été conditionnée par un passage aux trente-deux heures en moyenne.